

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Eetel Moistus

**ARVESTUSE ASPEKTID RENDITÖÖJÕUDU PAKKUVAS JA
KASUTAVAS ETTEVÖTTES**

Lõputöö

Õppekava majandusarvestus ja ettevõtluse juhtimine, peeriala majandusarvestus

Juhendaja: Ester Vahtre, EMBA

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 7 894 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Eetel Moistus, 11.05.2023

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. RENDITÖÖ OLEMUS JA SEADUSANDLUSLIK REGULATSIOON	7
1.1. Renditöö kasutamise vajaduse kujunemine	7
1.2. Renditöö ja renditööjõu olemus	9
1.3. Renditöö reguleerimine seadusandluses	11
1.4. Renditöösuhe versus klassikaline töösuhe	13
1.5. Renditöö kasutamise eelised ja puudused	15
2. RENDITÖÖJÕU KASUTAMISE FINANTSARVESTUSLIK KÄSITLUS	18
2.1. Finantsarvestus renditööjõudu pakkumas ja kasutavas ettevõttes	18
2.2. Rendiettevõtte esindajate intervjuud	24
2.3. Kasutajaettevõtte esindajate intervjuud	25
2.4. Intervjuud raamatupidajatega ning Eesti Maksu- ja Tolliametiga	26
2.5. Järeldused ja ettepanekud	28
KOKKUVÕTE	31
SUMMARY	34
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	38
LISAD	40
Lisa 1. Intervjuu küsimustik rendiettevõtete esindajatele	40
Lisa 2. Intervjuu küsimustik kasutajaettevõtete esindajatele	41
Lisa 3. Intervjuu küsimustik raamatupidajatele	42
Lisa 4. Raamatupidaja 1 vastused	43
Lisa 5. Raamatupidaja 2 vastused	45
Lisa 6. Kirjavahetus Eesti Maksu- ja Tolliameti spetsialistiga	46
Lisa 7. Lihtlitsents	47

LÜHIKOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk on välja tuua erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel, riskid mõlema osapoole seisukohast ning finantsarvestuse- ja maksuaspektid renditööjõudu pakkuvates ja kasutavates ettevõtetes. Käesoleva töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi intervjuud rendiettevõtete ja kasutajaettevõtete esindajatega, raamatupidajatega ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistiga. Töö uurimisprobleemiks on erinevad finantsarvestuse ja maksuaspektid, mis kaasnevad renditööjõu kasutamise ja pakkumisega võrreldes klassikalisi töösuhteid rakendavate firmadega, samuti riskid mõlema osapoole seisukohast.

Tulenevalt lõputöö eesmärgist, on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on peamised erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel?
2. Millised on peamised erinevused maksustamise aspektist?
3. Missugused riskid kaasnevad renditööjõudu pakkuval ja seda kasutaval firmal?

Lõputöö koostamisel rakendati kvalitatiivset uurimisviisi, viidi läbi intervjuud erinevate rendi- ja kasutajaettevõtete esindajatega, raamatupidajatega ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistiga. Lisaks uuris autor renditöö kasutamise seotud erialast kirjandust ning Riigikohtu lahendeid.

Valminud töö põhjal saab kokkuvõtvalt öelda, et renditöö olemus erineb klassikalisest töösuhtest nii oma üldise korralduse kui ka arvestuse poolest. Renditööga kaasnevad riskid lasuvad nii rendiettevõttele kui ka kasutajaettevõttele. Rendiettevõtte peab olema kursis erinevate nõuete ja kohustustega, mis tööjõurendiga kaasnevad, peab omama vajalikke lubasid ning arvestama ja tasuma renditöötajate tööjõumakse. Kasutajaettevõttele tuleb usaldada rendiettevõtet, et kogu renditöötajaga kaasnev oleks korrektselt korraldatud ja õigeaegselt vormistatud. Tema vastutab renditöötaja koolitamise ning tööohutuse tagamise eest.

Võtmesõnad: renditöö, tööjõurent, rendiettevõtte, kasutajaettevõtte

SISSEJUHATUS

Töö iseloom ja töö tegemine muutuvad kaasajal väga kiiresti. Põhjuseid võib leida nii rahvusvahelisest konkurentsist, tehnoloogilisest arengust, innovatsioonilisest lähenemisest, personalipoliitikast ning samuti tööliste enda vajadustest ja püüdlustest. Konkurentsipüsimeks peavad nii töötajad kui tööandjad püsima ühes taktis tööturu muutustega. Tänapäeval ei ole peamiseks mõjutajaks enam palk, vaid üha enam on oluline roll ka töö paindlikkusel, töökeskkonnal ning inimese enda arengul. Töötajad soovivad järjest rohkem katsetada erinevaid töökohti ja sellega oma kogemustepagasit laiendada.

Klassikalist töösuhet iseloomustab tähtajatu tööleping täistööajaga ning üldjuhul tehakse tööd ühe tööandja juures. Aina enam muutuvad seni kehtinud klassikalised töösuhted, milles töötaja ja tööandja roll olid selgelt piiritletud. Pidev tööjõu liikuvus ning vajadus kriitilistel hetkedel abikäte järgi paneb ettevõtteid otsima erinevaid ja uudeid lahendusi. Üheks selliseks lahenduseks on renditööjõud, mida üha rohkem kasutatakse. Renditöö pakkumisi on palju ja erinevaid, seega leiab igaüks – olenemata eest või haridusest - endale meelepärase töökoha või tööotsa, kus oma oskusi rakendada ja neid juurde õppida.

Eurostati andmetel oli 2020 aastal pikaajalise töötuse määr Euroopa Liidus 2,5%, Eestis oli sama määr 1,2%. Viie aasta eest oli need määrad vastavalt 3,2% ja 1,3%. 2020 aastal oli kogu Euroopa Liidu töölistest 2,6% renditöölised. Viis aastat tagasi ehk aastal 2018 oli see protsent 2, Eesti kohta see info puudub. (Eurostat, tabel Temporary employment...)

2023 aasta esimese jaanuari seisuga on Majandustegevuse registri andmetel registreeritud 1 312 firmat, kes tegelevad renditööjõu vahendamisega. Viis aastat tagasi oli see arv 320 ja kümme aastat tagasi oli see vaid 72 (Majandustegevuse register, tabel Majandustegevusteade). Seega võib väita, et trend on tõusev ja üha enam kasutatakse renditöö võimalusi. Kui nõudlust renditööjõu järgi ei oleks, siis renditööjõudu vahendavaid ettevõtteid ka pidevalt juurde ei loodaks.

Lõputöö teema valikul lähtus töö autor sellest, et see pakuks talle huvi ja see oleks aktuaalne. Teema on aktuaalne ning oluline, sest aina rohkem tekib tööjõurenti pakkuvaid firmasid, millest võib järeldada, et nende järgi on nõudlus. Seega on oluline teada, milliseid erinevaid aspekte tuleb raamatupidamises ette nii tööjõurenti pakkuvates kui ka -kasutavas firmas.

Lõputöö eesmärk on välja tuua erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel, riskid mõlema osapoole seisukohast ning finantsarvestuse- ja maksuaspektid renditööjõudu pakkuvates ja kasutavates ettevõtetes. Töö uurimisprobleemiks on erinevad finantsarvestuse ja maksuaspektid, mis kaasnevad renditööjõu kasutamise ja pakkumisega võrreldes klassikalisi töösuhteid rakendavate firmadega, samuti riskid mõlema osapoole seisukohast. Selle saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, mille tarbeks viidi läbi intervjuud rendi- ning kasutajaettevõtete esindajatega ja samuti mitmete raamatupidajatega ning maksuspetsialistidega. Uuriti erialast kirjandust ning Riigikohtu lahendeid. Intervjuud olid nii suulised kui ka kirjalikud. Intervjuud olid algselt planeeritud teostada kirjalikult, kuid mõned valimis osalenud inimesed soovisid infot jagada suuliselt ehk teostatud sai telefoniintervjuud

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised on peamised erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel?
2. Millised on peamised erinevused maksustamise aspektist?
3. Missugused riskid kaasnevad renditööjõudu pakkuvale ja seda kasutaval firmal?

Lõputöö on jaotatud kaheks osaks. Töö esimeses peatükis antakse ülevaade renditööst ja selle olemusest üldiselt. Samuti antakse ülevaade renditööd puudutavast ajaloost ning seadusandlusest. Lisaks tuuakse välja renditöö eelised ja puudused ning erinevused võrreldes klassikalise töösuhtega. Teises peatükis pööratakse tähelepanu finantsarvestusele ja maksundusele. Analüüsitakse tehtud intervjuusid ning kogutud informatsiooni. Intervjuude käigus uuriti erinevatelt renditööga seotud isikutelt renditöö üldiste ning maksualaste erisuste kohta ning tehti saadud informatsiooni põhjal järeldusi ja ettepanekuid.

1. RENDITÖÖ OLEMUS JA SEADUSANDLUSLIK REGULATSIOON

Esimeses peatükis tutvustab autor lähemalt renditöö ajalugu, kirjeldab renditöö ja renditööjõu olemust ning sellekohast seadusandlust. Samuti toob autor välja renditööd puudutavad positiivsed ja negatiivsed omadused ning selle eelised ja puudused. Peatüki lõpus on esitatud tabel võrdlemaks renditöösuhet ja klassikalist töösuhet (Tabel 1.).

1.1. Renditöö kasutamise vajaduse kujunemine

Varasemalt on kehtinud põhimõte, et renditööjõudu palgatakse siis, kui ettevõtte vajab hooajalist või osalise tööajaga töötajat. Üldjuhul on töötajaid vaja rentida ainult siis, kui ettevõtte kasvab kiiresti, on järsk tööjõu puudus või kui ettevõttel on kiireloomuline vaba töökoht, mis vajab täitmist. Seaduse alusel peab ettevõtja enne renditööjõu vahendamisega tegelema hakkamist esitama majandustegevusteate majandustegevus registrile. Kui tööandja rendib töötajat ajutiselt, siis teate esitamine kohustuslik ei ole.

Majandustegevuse registri andmetel registreeriti esimesed renditööjõudu pakkuvad firmad aastal 2009. Esimesed registreerimised tehti juulis 2009 ning kokku oli neid üksteist. Sama aasta lõpuks oli registreeritud ettevõtteid 18, millest kõik on ka 2022 aasta esimese jaanuari seisuga kehtivate renditööjõudu pakkuvate firmade nimekirjas. Kõige enam, 252 ettevõtet, registreeriti aastal 2019 ja kõige vähem, 14 ettevõtet, registreeriti 2010 aastal. Eelmise aasta jooksul registreeriti 168 renditööjõu vahendamisega tegelevat ettevõtet. (Majandustegevuse register, tabel Majandustegevusteade)

Viimaste aastate jooksul on tööhõive suurel määral muutunud – olukord, kus tööaja arvestuse aluseks on olnud kas summeeritud tööaeg kindlaks määratud ajaperioodi jooksul või täistööaeg kindlaksmääratud tundidega viiel päeval nädalas, on liikunud üha enam vabama korralduse poole.

Hiljutiste uuringute põhjal on näha, et üks neljast töolisest on mingil määral seotud renditööga (Watson *et al.*, 2021). Lihtne ja kiire ligipääs kaasaskantavatele elektroonikaseadmetele ning internetile on kaasa toonud ka muutused inimeste arusaamast klassikalisest töösuhtest.

Pea kõikides arenenud maades on tööturul kiirelt kasvamas ebastandardised töösuhte vormid. Esialgu seostati renditööd hooajaliste ning ebakorrapärase töödega väga spetsiifilistel aladel (õpetajad, infotehnoloogia valdkond), kuid järjest rohkem on renditöö liikunud ka teistele erialadele, sealhulgas avalikku sektorisse ning väga erinevatele ametikohtadele. (Burgess & Connell, 2012)

Rootsis viidi läbi uuring, milles taheti välja selgitada, kas renditöökogemus on pigem hüppelauaks või takistuseks uue töökoha leidmisel. Võrreldes tööpuudusega võib renditöö kogemus anda tööandjatele positiivse signaali taotlejate motivatsiooni ja pingutuste kohta, samas madalad sisenemisbarjäärid renditöödel, millele võib mitte eelneda ametlik läbivaatusprotsess, võivad alandada sellise varasema töökogemuse teabeväärtust (Adermon & Hensvik, 2020). Tulemused näitavad, et renditöö kogemus tõstab tagasikutsumise määra võrreldes töötusega, ehkki vähem kui sarnane kogemus traditsiooniliselt tööturult.

Renditööjõudu pakkuvad firmad on üheks suurimaks tööandjaks Euroopas, kuid riikide lõikes on renditöö osakaal väga varieeruv (European Trade..., 2019). Renditöö edu võib seletada asjaoluga, et see annab lisaväärtust töötajale, tööandjale, tööturule ning ühiskonnale ühiselt (Blanpain & Graham, 2004, lk 10). Majandusregistri statistika andmetel oli 2022 aasta seisuga aktiivseid registreeritud ettevõtjaid enim ehituse ja toitlustamise valdkonnas – üle 300 ettevõtte. Samuti oli rohkearvuliselt esindatud projekteerimise, jaekaubanduse, elektritööde ja just renditööjõu vahendamise valdkonnad, igaühes aktiivsed üle 150 ettevõtte. Viis aastat tagasi oli üldine trend samasugune, kuid arvuliselt väiksem.

Üha muutuvmas maailmas on ka töösuhted muutuvad. Renditööjõud on heaks valikuks tühja ametikoha või töökoormuse kasvu haldamiseks. Tööjõu rentimisega tegelevaid firmasid registreeritakse juurde tõusvas joones. Enim registreeriti Eestis uusi ettevõtteid aastal 2019 ning Euroopas on renditööjõudu pakkuvad firmad üheks suurimaks tööandjaks. Kui varasemalt seostati renditööd kitsaste ja spetsiifiliste ametitega, siis nüüd võib juba väita, et renditöö hõlmab tõusvas trendis erinevaid valdkondi ja ametikohti.

1.2. Renditöö ja renditööjõu olemus

Renditööjõu firma on ettevõtte, mis sõlmib tööandjatega lepinguid, et aidata kandidaatidel saada tööd. Tööandjad saavad kasutada ajutisi ametikohti oma hetkevajaduste täitmiseks – sealhulgas hooajaliste või puhkuseasendust vajavate töökohtade täitmiseks. Renditöö on viimaste aastate jooksul kasvanud plahvatuslikult nii arvuliselt kui ka tähtsusest. Samas on suures osas tähelepanuta jäetud selle mõju ja nõuded tööõigusele (De Stefano, 2015). Renditud töötaja palgatakse üldjuhul piiratud ajaks, tavaliselt maksimaalselt üheks aastaks, kuid enamasti lühemaks perioodiks. Tegemist on töölisega, kes täidab ajutist rolli, ametikohta, projekti või hooajalist nõudlust. Renditöötajaid palgates saavad ettevõtted lisaabi, kui nad seda vajavad - näiteks kõrghooaegadel, pikematel töötajate puudumisel (näiteks rasedus- ja sünnituspuhkus) või suuremate projektide või sündmuste ajal.

Renditöö on töösuhte vorm, mis muutub üha enam ja enam populaarseks. See on hea viis äriühingul või kontsernil hajutada majandusriske ning lihtsustada tööjõuga tegelemist. Tööjõurendi teenust pakkuv ettevõtte tagab töötajate olemasolu puhkuste või haiguste ajal ning annab võimaluse kiiresti palgata lisatööjõudu juhul, kui see vajalikuks osutub. Samuti vähendab see värbamis-, tööjõu-, ja tootmiskulusid ning maandab riske ja kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega. (Miidla-Vanatalu, 2015, lk 2)

Rendiagentuuri eesmärgiks on renditöötajale leida kasutajaettevõttes sobiv töö. Tööandjaks on siinkohal rendiagentuur, kuid renditöötaja teeb tööd kasutajaettevõttele. See võimaldab töötajal paremini planeerida oma tegevusi ja aega.

Renditöö on üks ebatüüpilise töösuhte vorme. Kui klassikalises töösuhtes osaleb kaks poolt – töötaja ja tööandja – siis renditöö on kolmepoolne ebatüüpiline töövorm. Lisaks eelnevalt mainitutele osaleb kolmepoolses töösuhtes ka kasutajaettevõtte. Renditöösuhtes on tööandjaks rendiagentuur ning tööleping sõlmitakse renditöötaja ja rendiagentuuri vahel. Selle lepingu alusel võimaldatakse renditöötajal teha tööd kolmanda osapoole ehk kasutajaettevõtja juures, kusjuures töö tegemine toimub kasutajaettevõtja juhtimisel ning samuti teostab viimane ka järelevalvet. Kui tööandja ehk rendiagentuuri ja töötaja vahel kehtib sõlmitud tööleping, siis omakorda on võlaõiguslik kokkulepe ka tööandja ja kasutajaettevõtte vahel, mis reguleerib nende koöperatsiooni.

Kui üldjuhul maksab töötajale palka ja tema eest riigile maksusid tööandja, siis renditöö puhul on töötasu maksjaks rendiagentuur. Palka töötajale maksab rendiagentuur, kuid omavahel on leping ka rendiagentuuril ja kasutajaettevõttel. Selleks lepinguks on teenuse ostu-müügileping. Kasutajaettevõtte maksab renditöölise eest tasu rendiagentuurile ja see omakorda töötajale. Kasutajaettevõtte ülesandeks on pakkuda töötajale korralikku töökeskkonda ja juhendamist.

Praktikas on välja kujunenud, et kasutajaettevõtja juures annab töökorraldusi kasutajaettevõtja esindaja, kuid teatud juhtudel on tööd võimalik korraldada ka nii, et ülesandeid annab ja nende täitmist kontrollib siiski rendiettevõtja ehk töötaja tegelik tööandja. Kui kasutajaettevõtja ja tegeliku tööandja korralduste vahel tekib vastuolu, peab renditöötaja lähtuma oma tööandja ehk rendiettevõtja korraldustest (TLS § 17 lg 5), ent kui töötajal tekib ohtlik olukord töökeskkonnas, peab ta järgima igal juhul kasutajaettevõtja korraldusi. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt tuleb kasutajaettevõtjal tagada, et renditöötaja täidaks tema juures töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. (Miidla-Vanatalu, 2015, lk 15)

Kui töötaja on sõlminud lepingu rendiagentuuriga, siis on rendiagentuuri ülesandeks leida töötajale sobivaid tööpakumisi, arvestades tema oskusi ja teadmisi. Töötajal on õigus neid pakumisi saada ja neid vastu võtta või nendest vajadusel loobuda. Selline korraldus võimaldab töötajal olla ise enda aja peremees ja rikastada enda kogemusi, sest mõni töö võib kesta ka vaid paar päeva või lausa mõne tunni. Töölepingu seaduse paragrahv 28 lõige 9¹ sätestab, et tööandja on kohustatud teavitama renditööd tegevast töötajast, tema teadmiste ja oskuste vastavatest kasutajaettevõtte vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping (TLS § 28 lg 9¹).

Töötaja jaoks tähendab kolmepoolses suhtes osalemine eelkõige mõistmist, kes ja mille eest seaduse kohaselt vastutab ning kumba ettevõtja poole probleemide ilmnemisel pöörduda. Töötaja ei saa unustada, et tema tööandjaks kasutajaettevõttes töötamise ajal jääb rendiettevõtte ehk selle ettevõtja kohustus on anda töötajale tööd ja maksta töötasu. Kasutajaettevõtjalt saab nõuda vaid töötamiseks sobivat keskkonda. (Miidla-Vanatalu, 2015, lk 2)

Kui tavalises töösuhtes on konkreetselt paigas, kes on tööandja ja kes töötaja ning millised kohustused ja õigused kummalgi osapoolel lasuvad, siis renditöö puhul võivad asjad veidi keerulisemad olla. Seetõttu ongi oluline, et juba enne tööle asumist oleks töötajal selge, kellele ta aru peab andma, kes tema eest vastutab või kelle poole probleemide ja murede korral pöörduda.

Renditöö on küll üks ebatüüpiline töösuhte vorm, kus osaleb kolm osapoolt, kuid see on järjest populaarsem. See on kasutajaettevõttele mugav ning hea kasutada, aitab hajutada majandusriske ning üleüldiselt tööjõuga lihtsamalt toime tulla. Kasutajaettevõtte maksab kokkulepitud hinna rendiettevõttele ning rendiettevõtte omakorda maksab tasusid töötajale. Töötaja jaoks on oluline kolmepoolses töösuhtes olles mõista, milliste seaduste ees keegi vastutab ning kuhu pöörduda probleemide korral.

1.3. Renditöö reguleerimine seadusandluses

Renditöö teenust võib osutada eraõiguslik juriidiline isik, kes on registreeritud renditöö vahendajana majandustegevuse registris ning seejuures ei tohi renditöö vahendaja nõuda renditööd tegevalt töötajalt tasu tema vahendamise eest kasutajaettevõtja juurde tööülesannete täitmiseks või kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimise eest. (TTTS § 38)

Ebaregulaarse digitaalselt vahendatud töö valdkonnas valitseb märkimisväärne ebakindlus traditsiooniliste eeskirjade, miinimumstandardite ja õiguskaitsevahendite ulatuse osas (Stewart & Stanford, 2017). Renditöö on üks ebatüüpilise töölepingu vorme ja konkreetset renditööle spetsifitseeritud seadust Eesti seadusandluses ei ole. Küll aga on olemas Euroopa Parlamendi ja Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta, mis võeti vastu 19. novembril 2008. Direktiivi eesmärgiks on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele (EU direktiiv 2008/104/EÜ art 2). See tähendab, et kasutajaettevõttes oleksid renditöötajad võrdses seisus klassikalises töösuhtes olevate töötajatega.

Kuna töölepingu seadusega on ette nähtud kohustused ning kaasneb õiguste kaitse, siis on renditöötaja ja agentuuri vaheline suhe reguleeritud ja kindlustatud. Reguleerimata on aga rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel sõlmitav võlaõiguslik teenuse osutamise leping. Lepingu osapooled saavad ise selle sisu luua ja määratleda, kuna seaduses konkreetset vormi pole esitatud. Kõikide osapoolte õiguste ja kohustuste kindlustamiseks ning üleüldse rendisuhte loomiseks on aga kindlasti vajalik teatud tingimustes eelnevalt kokkuleppida.

Renditööjõudu puudutavad regulatsioonid jagunevad kolme peamisesse valdkonda: rendifirmad, renditööliste lepingud ning palkamisega seotud tingimused (Burgess & Connell, 2012). Eesti õiguses ei ole küll renditöö eraldi seadusega reguleeritud, kuid sellest hoolimata on selle olulised üldpõhimõtted töölepingu seadusega üle võetud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2008/104/EÜ. Töölepingu seaduses on reguleeritud renditöö mõiste, tähtajaliste töölepingute sõlmimise põhimõtted renditöötajatega ja kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustus. Kas renditöötajaid tuleks kohelda erinevalt? Ei, mõjuv sarnasus inimeste vahel töö on töö, mida nad teevad, mitte nende staatus (McCaughy, 2010). Renditööjõu seadust reguleerivad lisaks töölepingu seadusele ka tööturuteenuste- ja toetuste seadus, võrdse kohtlemise seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, töötajate usaldusisiku seadus ning majandustegevuse seadustiku üldosa seadus.

Töölepingu seaduse paragrahv 6 lõige 5 sätestab, et renditöö on töötegemise erijuhtum, seega tuleb ettevõtte asutamisel arvestada, et erinõuetega tegevusalade puhul on vaja taotleda tegevusluba või esitada majandustegevusteade (TLS §6 lg5). Seda saab teha notari või riigiportaali kaudu.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse paragrahv 12 lõige 1 sätestab, et töötaja töötervishoiu ja tööohutuse nõuded täidab kõikides tööga seotud olukordades tööandja. Kui ettevõtja kasutab renditööjõudu ja renditööline täidab kasutajaettevõtja juures tööülesandeid, siis peab tagama ka renditöölise tööohutuse ja töötervishoiu nõuded kasutajaettevõtja (TTOS §12 lg1). Kasutajaettevõtjal tuleb tööohutuse ja töötervishoiu tagamisel võrdselt kohelda nii tema juures töölepinguga tööl olevaid töölisi kui ka renditöölisi. Renditööliste puhul ei saa nende tööandja ehk rendiettevõtte olla kursis konkreetsetes töökeskkonnas esinevate ohuteguritega, seega lasubki eelnevat mainitud kohustus kasutajaettevõtjal. Viimasel on ülevaade töökeskkonnas olevatest ohtudest ning temal on ülesanne renditöötajad olemasolevate ohtudega kurssi viia. Kasutajaettevõtjal tuleb läbi viia töökeskkonnaga seotud juhendamine ja väljaõpe. Rendiettevõttel on õigus kontrollida, kas kasutajaettevõtja on seda teinud, sest kokkuvõttes lasub vastutus töötaja tervise eest tööandjal. Kui töötervisehoiu ja tööohutuse alase rikkumise kohta tehakse kirjalik ettekirjutus, siis see tehakse kasutajaettevõtjale.

Tööjõu rentimisega tegelemiseks tuleb esmalt registreerida ettevõtte renditöö vahendajana majandustegevuse registris. Konkreetset seadust Eesti renditöö reguleerimiseks ei ole, küll aga on olemas Euroopa Parlamendi ja Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta ning seda reguleerivad lisaks töölepingu seadus, tööturuteenuste- ja toetuste seadus, võrdse kohtlemise

seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, töötajate usaldusisiku seadus ning majandustegevuse seadustiku üldosa seadus.

1.4. Renditöösuhe versus klassikaline töösuhe

Nagu eelnevalt mainitud, siis üheks valdkonnaks, kus kasutatakse renditööjõudu, on hooajatööd ja ajutiselt kasvavad tootmismahud. Kuid ettevõttel võib tulla aeg, mil ainus viis oma äri kasvatamiseks on meeskonna laiendamine.

Iga töötaja palkamine tähendab ettevõttele püsikulu suurenemist. Iga ettevõtte on kohustatud maksma oma töötajate eest makse ja hüvitusi. Kõigile töötajatele tuleb tagada tervisekindlustus ja pensionikindlustus, samuti tasustatud puhkus ja võibolla ka muid hüvesid. See kõik suurendab ettevõtte kulusid. Lisaks võib tiptalentide palkamine olla väljakutse. Värbamisprotsess on kulukas ja aeganõudev ning pole mingit garantiid, et leitakse sellele tööle õige inimene, kuid kulutused on juba tehtud. Siinkohal tasuks kaaluda renditööjõudu. Selle eeliseks on see, et renditööjõudu pakkuvad firmad on suurema osa tööst juba ära teinud ning töötajate oskused ja võimed ära kaardistanud, ning rentijal jääb üle ainult esitada soovitud pädevuste nimekiri. Kui siiski leitakse, et renditud tööjõu pädevus ei vasta ootustele, on võimalik renditööline ilma lisakuludeta välja vahetada.

Uuringukeskus Klaster poolt 2007 aastal läbi viidud renditöö uuringu põhjal selgub, et põhiliseks renditakse kasutajafirmadele oskustöölisi (81%), nendele järgnevad kontoritöötajad (63%) ning seadmeoperaatorid ja sõidukijuhid (59%). Oskustööliste hulka kuuluvad erineva kvalifikatsiooniga ehitustöölised. Uuringust selgub ka, et kõige vähem on renditöötajate seas kõige kõrgema kvalifikatsiooniga (juhid, 19%) töötajaid. Tegevusvaldkondade lõikes oli esikohal töötlev tööstus (77%), ehitusvaldkond (47%) ning kolmandal kohal oli side, laondus ja veondus (41%). (Miidla-Vanatalu, 2015)

Sotsiaalministeeriumi poolt tellitud ja Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE poolt 2014 aastal läbi viidud uuringu kohaselt olid tulemused sarnased eelnevalt mainitud uuringu tulemustega. Ehitusvaldkonda renditi tööjõudu kõige enam (43%), järgmisena renditakse tööjõudu masina- ja metallitööstusesse (35%) ning laondus ja veondusvaldkond on renditava tööjõu poolest kolmandal kohal (28%). (Espenberg *et al.*, 2014, 50) Kuigi valdkondade lõikes on

tulemused sarnased, siis protsentuaalselt on erinevused märgatavad. See erinevus tuleneb tõsiasjast, et mida aastad edasi, seda kitsamalt piiritlevad ettevõtted oma tegevusvaldkondi.

Põhjus peegeldub ka kasutajaettevõtete peamistes tegevusalades, milleks renditöö uuringu põhjal on tootmine ja ehitus. Oskustöölisi on ilmselt lihtsam rentida, sest töö üldmulje on sama ning uusi töötajaid on lihtsam juhendada ja nad suudavad kiiremini produktiivselt tööle hakata. Juhtide rentimine on keerukam, sest enamuse renditöö ei ole nii pikaajaline ja püsiv. Järgnevalt on esitatud tabel, kus on välja toodud erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel.

Tabel 1. Renditöösuhe versus klassikaline töösuhe

Renditöösuhe	Klassikaline töösuhe
kolmepoolne töösuhe	kahepoolne töösuhe
tavaliselt tähtajaline	tavaliselt tähtajatu
tööleping rendile andja ja töötaja vahel võlaõiguslik teenuse osutamise leping rendile andja ja kasutajaettevõtte vahel	tööleping töötaja ja tööandja vahel võlaõiguslik teenuse osutamise leping rendile andja ja kasutajaettevõtte vahel
töölepingu ülesütlemine rendiettevõtjale	töölepingu ülesütlemine tööandjale
riiklikke makse tasub rendiettevõtte	riiklikke makse tasub tööandja
töötasu töötajale tasub rendile andja, kasutajaettevõtte maksab töötasu rendiettevõttele	töötasu tasub tööandja otse töötajale
otsimis-, värbamis-, vabastamiskulud katab rendiettevõtte	otsimis-, värbamis-, vabastamiskulud on kõrged
kasutajaettevõtte tagab töötervishoiu ja tööohutuse, rendile andjal õigus kontrollida	peab tagama töötervishoiu ja tööohutuse
kasutajaettevõtte viib läbi juhendamise ja väljaõppe, rendile andjal õigus kontrollida	viib läbi juhendamise ja väljaõppe
kasutajaettevõtte soetab tööriided ja isikukaitsevahendid, rendile andjal õigus kontrollida	soetab tööriided ja isikukaitsevahendid
töökorraldusi annab kasutajaettevõtte	annab töökorraldusi
probleeme lahendab eeskätt kasutajaettevõtte, kaasata kõik kolm osapoolt	probleeme lahendab tööandja

Allikas: autori koostatud

Töötajate värbamisprotsess on aeganõudev ja kulukas ning ei pruugigi iga kord loodetud tulemust anda. Renditööjõudu kasutades on kogu eeltöö ära tehtud rendiagentuuri poolt ning kasutajaettevõttel tuleb vaid töölise tööprotsessiga tegeleda – puudub kogu administratiivne töö. Enim kasutatakse renditööjõudu just oskustöölise osas, kui esindamata ei ole ka spetsialistide töökohad.

1.5. Renditöö kasutamise eelised ja puudused

Esmalt võib eelisena välja tuua väiksemad lühiajalised kulud. Tööjõurenti pakkuvad firmad kannavad ise otseseid kulutusi. Need võivad hõlmata palgaarvestuse töötlemist, halduskulusid ja erisoodustusi. Isegi kui võtta arvesse kõrgemaid tunnitasukasid, mida renditööjõudu pakkuv firma küsib, võib renditöötaja palkamine olla odavam kui täistööajaga töötajale töötasu ja hüvitiste maksmine. Teiseks eeliseks on võimalus hinnata potentsiaalseid töötajaid enne tööle võtmist.

Renditööna pakutava töö iseloom ja kestus on väga erinevad, seega annab see töötajale võimaluse oma aega ise planeerida. Samuti võimaldab see läbi erinevate tööde enda kogemusi ja oskusi laiendada. Renditöö sobib igas vanuses inimesele. Õpilased saavad käia kooli kõrvalt tööl enda töökogemust ja ampluaad rikastamas, sest tööaeg on paindlik ja valida saab nii pikemaajalisi kui ka lühemaid tööotsi (näiteks paari päevaseid). Lisaks annab see hea võimaluse tutvuda erinevate valdkondade ja tööpakkujatega, et näha tööelu lähemalt. Peale õpilaste sobib renditöö hästi ka näiteks pensionäridele, kes soovivad veel oma oskusi ja aega rakendada ning pensionile lisa teenida. Samuti saavad töömaailma renditöö abil siseneda ka piiratud töövõimega inimesed. Renditööl käimine võib anda edasise tõuke karjääriredelil, sest alati on võimalus, et vastuvõetud töö on sobiv ja meeldiv ning tuleb hästi välja ja on võimalus sõlmida tööleping kasutajaettevõttega, et sinna tähtajatult tööle asuda.

Kuigi renditöö annab töötajale võimaluse oma aega ja töömahtu ise planeerida, on sellel ka oma negatiivseid külgi. Renditöö ei anna kindlust pidevaks sissetulekuks, mis võib töötajaid hirmutada. Samuti võib renditöö olla vastumeelt seetõttu, et ei ole püsivat kollektiivi, kellega koos tööd tehakse. Kui teha renditööd lühikeste töödena, siis on tihti vaja uuesti kohaneda ja sisse elada uues õhkkonnas ja kollektiivis. Uuel kohal alustades võib töötaja tunda end üksikuna ja eemale tõugatuna klassikalises töösuhtes olevate töötajate poolt. Kuigi EL direktiivi eesmärk on võrdne kohtlemine nii rendilepinguga töötajatele ja klassikalises töösuhtes olevatele töötajatele, siis võivad püsivad töötajad renditöötajat ebasõbralikult vastu võtta või ära kasutada, andes talle ebameeldivamaid töid või kohustusi. Rendifirma poolt leitud ja sobivaks peetud kandidaat ei pruugi nii hästi sobida kasutajaettevõttele endale.

Renditöötaja kasutamine võib tekitada üldises töökeskkonnas pingeid, sest teda tuleb koolitada ja juhendada ja see häirib igapäevast töötegemise rütmi. Samuti võib renditöötaja ise olla meelestatud ükskõikselt, kui tegemist on mõne lühema tööga. Renditöötaja teab, et töö kestab vaid

paar päeva või tundi ja ei pruugi endast seetõttu maksimumi anda, vaid üritab lihtsalt töö tehtud saada.

Puuduseks võib pidada ka sisseelamise aega ning uue ajutise töökoha või seadmete või programmide tundmist. Olenemata sellest, kui vilunud või kogunud renditud töötaja on, peab ta harjuma ja suhteliselt kiirelt omaks võtma vastava firma äritegevusega seotud nüansid, omapärad ning tööviisid ja -vahendid. Näiteks tehase töötajatel võib tekkida vajadus tutvuda ainulaadse seadmega, millega nad võibolla varem ei ole kokku puutunud, kuigi ollakse ametialaselt kogunud ja pädev. Kontoritöötajad võivad vajada lisaväljaõpet või juhendamist, et mõista ettevõtte kasutuses oleva tarkvara erisusi, olenemata sellest, et põhitõed ja alustalad on selged. Kui alaliste töötajate ülesandeks on renditöötajat koolitada, võib lühiajaline efektiivsus kannatada. Kolmandaks tuleks silmas pidada ja arvestada võimalusega, et töökollektiivis väheneb tööalane moraal. Renditöötajate palkamine võib põhjustada pingeid nii olemasolevate töötajate endi kui ka nende ja renditöölise vahel. Alaline kollektiiv võib tunda muret väljavahetamise pärast. Samuti võib pingeid lisada ja motivatsiooni vähendada asjaolu, kui renditöölised pidevalt vahetuvad ja iga uut renditöolist on vaja uuesti välja koolitada ja tööviiside ning töökorraldusega kurssi viia. Lisaks võib kollektiivi tõhusalt toimimist piirata renditöötaja suhtes usalduse puudumine. See võib tekkida, kuid ei pruugi, kui ollakse teadlikud, et tegemist on ajutise renditöölisega.

Ka alaliste töötajate palkamisega kaasneb omajagu väljakutseid, kuid õigel ajal võib see olla seda väärt. Ettevõttele, mis kasvab ühtlases tempos ja suudab järgmiste kuude või aastate jooksul piisavalt tööd pakkuda, võib uue töötaja töölevõtmisest olla rohkem kasu kui renditöolistest. Näiteks kui ettevõtte tegeleb tarkvara arendusega ja leitakse suurepärase rakenduste arendaja, kes võiks meeskonnale väärtust lisada, on mõistlik ta pigem palgata kui rentida. Siinkohal tuleb mängu tööprotsessidega seotud konfidentsiaalsus. Renditud töötajaga ja renditööjõudu pakkuva firmaga on küll võimalik koostada konfidentsiaalsusleping, kuid ei saa kunagi kindel olla, et kui konkreetne renditööline suunatakse konkureerivasse ettevõttesse, siis ei kasuta ta seal eelnevas töökohas välja töötatud meetodeid või selle komponente. Samuti võiks arvestada, et alalised töötajad on oma ettevõtetele lojaalsemad kui renditöötajad. Nad võivad saada paremini aru ettevõtte kultuurist, missioonist ja visioonist, mis võimaldab neil pakkuda kvaliteetsemat teenust. Samuti võib tööandjal endal olla suurem kindlus oma lepinguliste töötajate suhtes, kui renditööjõu suhtes, kuigi mõlemad on ettevõttele kasulikud.

Peamiseks eeliseks renditöö puhul töölise seisukohast on võimalus oma aega ise planeerida, kuna töö iseloom ja kestus võivad olla väga erinevad. Samuti võimaldab see omandada kogemusi erinevates ettevõtetes ning võib olla ka erinevatel ametipostidel. Lühiajaline renditöö annab võimaluse erinevatele inimgruppidele, kelle jaoks standardne töösuhe ei pruugi olla vastuvõetav või kasutatav. Kasutajaettevõtte seisukohast on suurimaks eeliseks kiire ja lihtne töökollektiivi suurendamine – rendiagentuur teeb värbamisprotseduurid nende eest ära.

Järgnevas peatükis on antud ülevaade rendiettevõtete ja kasutajaettevõtete finantsarvestuse ja maksunduse aspektidest. Tehtud kogutud informatsiooni põhjal järeldused ning ettepanekud.

2. RENDITÖÖJÕU KASUTAMISE FINANTSARVESTUSLIK KÄSITLUS

Teises peatükis kirjeldab autor lähemalt finantsarvestuse käsitlest renditööjõudu pakkuva ning kasutava ettevõtte seisukohast. Autor toob välja erinevad maksuaspektid ning teeb järeldusi renditööjõuga seotud finantsarvestusest ja maksuprobleemidest. Samuti antakse ülevaade autori läbiviidud intervjuudest, intervjueeritavad on lihtsamaks jälgimiseks asendatud numbritega. Lõputöö kirjutamisel kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, teostades intervjuusid rendiettevõtete (lisa 1) ning kasutajaettevõtete (lisa 2) esindajatega, raamatupidajatega (lisa 3,4,5) ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistiga (lisa 6). Intervjuud olid algselt planeeritud teostada kirjalikult, kuid mõned valimis osalenud inimesed soovisid infot jagada suuliselt ehk teostatud sai telefoniintervjuud. Üks rendiettevõtte esindajaga läbiviidud intervjuu toimus Microsoft Teamsi rakenduse kaudu. Kõik vestluse teel toimunud intervjuud on salvestatud, kuid intervjueeritavad soovisid jääda anonüümseteks. Intervjuud on leitavad platvormilt Google Drive: <https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1VYN3plv-7oXdf4TGZDEnJ91g9AWpQmhK>.

2.1. Finantsarvestus renditööjõudu pakkavas ja kasutavas ettevõttes

Finantsarvestus on raamatupidamise spetsiifiline haru, mis hõlmab endas teatud kindla aja vältel äritegevusest tulenevate tehingute registreerimise, kokkuvõtmise ja aruandluse protsessi. Need tehingud on eelnevalt koondatud finantsaruannetes, milleks on bilanss, kasumiaruanne ning rahavoogude aruanne, mis kajastavad ettevõtte tegevustulemusi kindla perioodi jooksul. (Kenton, 2019)

Raamatupidamise seaduse paragrahv 2 lõige 1 sätestab, et kõik raamatupidamiskohustuslased on kohustatud korraldama raamatupidamist ja finantsaruandlust. Paragrahv 17 sätestab, et finantsarvestuse korraldamine ja finantsaruandluses kasutatavad arvestuspõhimõtted ning informatsiooni esitusviis peavad olema kooskõlas raamatupidamise seaduses sätestatud nõuetega. Ning järgime kas Eesti finantsaruandluse standardit või Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust

nr 1606/2002 rahvusvaheliste raamatupidamisstandardite kohaldamise kohta sätestatud korra kohaselt Euroopa Komisjoni vastu võetud rahvusvaheline finantsaruandluse standard ehk IFRS. (RPS)

Möödunud kirjeldavast ning ettevõtte tegevust reguleerivast raamatupidamisest liigub info aruannete näol finantsarvestusse. Seega erineb finantsarvestus üldisest raamatupidamisest oma laialdasema rakenduse poolest. Finantsarvestuse peamisteks funktsioonideks on finantstehingute jälgimine, aruannete koostamine ning nende põhjal edasiste toimingute jaoks järelduste tegemine. Finantsarvestuses on põhjalikumad analüüsid, mida kasutavad välised infotarbijad ettevõtte finantsvõimekuse hindamiseks. Finantsarvestusest saadud informatsioon on oluline välistele huvigruppidele – seal hulgas näiteks riigile, investoritele, aktsionäridele, audiitoritele. Sealt saadud ja töödeldud informatsioon aitab langetada juhtimisotsuseid ning varustab infotarbijaid ettevõtte jätkusuutlikkuse osas. Seega finantsarvestus on ettevõtete jaoks oluline, sest see aitab jälgida finantstehinguid ja teha otsuseid ressursside kohta. Samuti aitab finantsarvestus teavitada ettevõtte finantsilisest seisust väliseid osapooli, näiteks investoreid. Loodud finantsaruanded annavad välistele infotarbijatele vajaliku teabe, mis aitab teha otsuseid ettevõttega seotud koostöö või tuleviku osas.

Et finantsaruannetes esitatavat finantsinformatsiooni saaks pidada kasulikuks kõikidele huvigruppidele, peab see olema esitatud tõeselt, eesmärgipäraselt ja otstarbekalt. Kuna põhiliseks informatsiooniallikaks, kust välised ja ka sisemised infotarbijad saavad oma otsuste tegemiseks vajaliku teabe, on majandusaasta aruanne, seega on väga oluline, et aruannetes esitatud informatsioon ei oleks kellegi poolt kallutatud.

Rendiettevõttes peetakse arvestust tööjõumaksude kinnipidamiseks ja töötasu maksmiseks. Kasutajaettevõttes neid arvestusi aga ei peeta. Kasutajaettevõtte ei maksa tööjõumakse riigile, vaid maksab kokkulepitud tasu arve alusel rendiettevõttele. Viimane omakorda tegeleb renditöötajate maksuarvestusega. Kasutajaettevõtte saab rendiettevõttelt arve, kus kajastab arve kuluna kasumiaruandes ning krediti poolel kontol võlad tarnijatele. Kasutajaettevõttes tehtav kanne on järgnev:

deebet - tööjõurent

kredit – võlad tarnijatele

Kui rendiettevõtte on registreeritud Eestis ja lähetab Eesti kodanikke tööle ainult Eestisse, siis maksustatakse töötaja kogu tulu Eestis. Töölepingu puhul arvestab rendiettevõtte töötajatele töötasu ning tasub selle pealt tööjõumakse. Töötasult peetakse kinni 20% ulatuses tulumaksu ja 1,6% ulatuses töötuskindlustusmaksu. Lisaks tuleb tööandjal tasuda 33% ulatuses sotsiaalmaksu, 0,8% ulatuses töötuskindlustusmaksu ning juhul kui isik on liitunud kogumispensioniga, siis ka 2% ulatuses kogumispensionimaksu. Tööjõumaksude kinnipidamisel tehakse järgnev raamatupidamiskanne:

deebet – palgavõlg

kreedit – töötuskindlustusmaksu viitvõlg

kreedit – kogumispensionimaksu viitvõlg

kreedit - tulumaksu viitvõlg

Rendiettevõttel tuleb lisaks palgale maksta ka sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksu. Antud maksud deklareeritakse koos palgast kinnipeetud maksudega iga kuu kümnendal kuupäeval.

Töötasu arvestus:

deebet – palgakulu

kreedit – palgavõlg

deebet - sotsiaalmaksukulu

kreedit – sotsiaalmaksu viitvõlg

deebet – töötuskindlustusmaksu kulu

kreedit – töötuskindlustusmaksu viitvõlg

Töölepingulise töösuhte puhul on töötajal õigus puhkusele ja puhkusetasule. Üldine norm on 28 kalendripäeva aastas. Puhkusearvestust peab samuti rendiettevõtte ning tasub töötajale tasu ja riigile vajalikud maksud. Maksuarvestus on sama, mis töötasu puhul. Puhkusetasult arvestatakse samad maksud, mis töötasult ja tehakse järgmised raamatupidamiskanded:

deebet – puhkusetasud

kreedit – töötuskindlustusmaksu viitvõlg

kreedit – kogumispensionimaksu viitvõlg

kreedit - tulumaksu viitvõlg

deebet – puhkusetasud

kreedit – palgavõlg

deebet - sotsiaalmaksukulu

kreedit – sotsiaalmaksu viitvõlg

deebet – töötuskindlustusmaksu kulu

kreedit – töötuskindlustusmaksu viitvõlg

Töövõimetushüvitis maksustatakse ainult tulumaksuga. Töövõimetuhüvitis maksab töötajale nii tööandja kui ka Tervisekassa. Töövõimetushüvitis makstakse alates teisest päevast. Tööandja maksab 2. päevast kuni 5.päevani ning 70% töötaja viimase kuu kuu töötasust. Tervisekassa maksab alates 6. päevast ning 70% töötaja eelmise kalendriaasta sotsiaalmaksuga maksustatud kalendripäeva keskmisest tulust. Rendiettevõtte raamatupidamiskanded töövõimetushüvitise puhul:

deebet - palgavõlg

kreedit - tulumaksu viitvõlg

deebet – haigushüvitis

kreedit – palgavõlg

Kui rendiettevõtte on registreeritud Eestis ja lähetab Eestisse tööle välismaa kodaniku, siis määrab tulu maksustamise residentsuse staatus. Välismaalane on Eesti resident juhul, kui tema elukoht on Eestis või ta viibib Eestis vähemalt 183 päeva 12 järjestikuse kalendrikuu vältel. Residenti puhul tuleb tulumaksuga maksustada kõik tema nii Eestis kui ka välismaal teenitud tulud, vältides topeltmaksustamist. Kui töötaja on mitteresident, siis maksustatakse tulumaksuga vaid tema Eestis teenitud tulu.

Kui rendiettevõtte on registreeritud Eestis ja lähetab eestlase tööle välismaale, siis maksustatakse tema tulu residentsusest sõltuvalt. Kui lähetatud töötaja elukoht jääb Eestisse, siis on ta Eesti resident ja tema kogu tulu maksustatakse Eestis. Võib ka juhtuda, et isikul tekib sihtriigis kohalike seaduste alusel residentsus. Topeltresidentsus on välditav riikides, kellega Eestil on sõlmitud maksuleping. Kui Eestisse enam elukohta ei jää, siis on tegemist mitteresidentsusega ning Eestis ei maksustata tulumaksuga enam välismaal teenitud tulu. Kui välisriigis tehakse tööd lühiajaliselt, siis makstakse tulumaksu mõlemas riigis. Välisriigis makstud tulumaks vähendab Eestis makstava tulumaksu summat ehk Eestis on õigus tasumisele kuuluvat tulumaksusummat vähendada välisriigi kohustusliku tulumaksusumma ulatuses. Pikaajaliselt välismaal töötamise puhul rakendub Eestis töötasule maksuvabastus ehk välisriigis teenitud tulu Eestis tulumaksuga ei maksustata.

Kui rendiettevõtte on registreeritud väljaspool Eestit ning lähetab Eestisse tööle mitteresidendi, siis määrab samuti töötamise pikkus ära maksustamiskohustuse. Töötades lühiajaliselt ehk vähem kui 183 päeva aastas ning omades välisriigi A1 tõendit, Eestis maksukohustust ei teki. Kui tõend puudub, siis maksustatakse Eestis töötamist esimesest päevast sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksuga. Töötades pikaajaliselt ehk rohkem kui 183 päeva ja omades A1 tõendit tekib Eestis tulumaksukohustus. Tõendi puudumisel maksustatakse esimest päevast alates tulumaksu, sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksuga.

Kui väljamakse tegija asub Eestis, siis varasemalt kehtinud seaduste kohaselt võis mitteresidendi Eestis teenitud palgatulu maksustada esimesest päevast alates. 2021 aastast kehtima hakanud tulumaksuseaduse muudatuse kohaselt on Eestil õigus välisriigi kodaniku Eestis teenitud palgatulu maksustada siis, kui tööandja asub Eestis. Eraldi on märgitud, et renditöötaja puhul loetakse tööandjaks Eestis asuvat kasutajaettevõtet. (Välb, 2021)

Kui renditöö kasutajaettevõtte asub Eestis, siis renditöölise tulu võib maksustada esimesest päevast alates tulumaksu, sotsiaalmaksu, töötuskindlustusmaksuga juhul, kui puudub A1 tõend. Kui tõend on olemas, siis on töötasul vaid tulumaksuga maksustamise kohustus.

Tööjõurendiga seoses üleskerkinud probleemid on olnud vaidlusalused ning arutlusel ka kohtutes ja nende kohta on esitatud riigikohtu lahendeid. Näiteks võib tuua Riigikohtu Halduskolleeegiumi kohtuasja number 3-20-39, mille kohaselt tegi firma X kaebuse Maksu- ja Tolliameti 4. detsembri 2019 maksuotsuse tühistamiseks. Maksu- ja Tolliamet määras maksuotsusega number 12.2-3/044576-21 firmale X maksusumma 292 578 eurot ja 71 senti. Maksuotsuse kohaselt olid firmade X ning Y ja C vahelised tehingud näilised ning firma X ei saanud ei firmalt Y ega C tööjõurenditeenust. Y ja C renditud töötajad olid tegelikult firma X enda töötajad. Ettevõtte Y oli tegelikult mittetegutsev äriühing, mida kontrollisid ettevõtte X juhid. X kuulub ettevõtete gruppi, kus töötajad olid enamuses koondatud firmasse Y. Firma Y ja teiste kasutajaettevõtete vahel olid sõlmitud renditöövõtu lepingud. Kuna firmal W, kes oli firma X suurim klient, tekkisid majandusraskused, mis mõjutasid ka teisi gruppi kuuluvaid ettevõtteid, siis jäeti firmasse Y koondatud töötajate töötasudelt maksmata deklareeritud maksud ja maksed. Kasutajaettevõtted tasusid vaid selle osa, mis oli ette nähtud töötajatele tasu maksmiseks. Seega puudus firmal Y raha, mis tasuda registreeritud töötajate töötasudelt arvestatud maksudeks ning ettevõtte pankrotistus.

Kuna ettevõtte Y üle pidas kontrolli firma X finantsjuht, siis ei astunud samme firma X võla likvideerimiseks firma Y ees. (RKÜKo 3-20-39)

Töötajatele ei olnud selge, et nad on renditöötajad ning arvasid enda tegelikuks tööandjaks olevat firmat X. Kõik asjaolud viitasid sellele, et firma X on nende tööandja – X viis läbi töövestlused, pani paika tasu suuruse ning ka töölepingutes oli ära märgitud firma X. Olukord ei vastanud töjõurendi olemusele ning eiras õigusaktides töjõurendi kohta sätestatud tingimusi.

Firma X pani toime maksupettuse varjates oma maksukohustust ning suurendades sisendkäibemaksu. Täpsemalt ei deklareerinud ta töötajatele makstud tasusid ning jättis arvestatavad maksed ja maksud tasumata. Samuti kajastas ta põhjusega sisendkäibemaksu ning jättis kogu maksukohustuse ettevõttele Y.

Kaebuses Tallinna Halduskohtule soovis ettevõtte X, et eelnev maksuotsus tühistataks. See kaebus jäeti rahuldamata. Ettevõtte X tegi ka apellatsioonikaebuse, et otsus tühistataks. See kaebus rahuldati osaliselt. Ringkonnakohus tühistas halduskohtu otsuse seoses firmas Y registreeritud töötajate maksustamisega ning menetluskulude jaotusega. Tulenevalt eelnevast, peab vastustaja katma kaebaja menetluskulud 50% ulatuses.

Kassatsioonikaebuses soovib kaebaja, et tühistataks halduskohtu otsus ning rahuldamata jäänud ringkonnakohtu otsus. Sooviks on rahuldada kaebus ja jätta menetluskulud terves ulatuses Maksu- ja Tolliameti kanda. Viimane aga omakorda soovib kassatsioonikaebuses ringkonnakohtu otsuse tühistamist osas, milles mõisteti vastustajalt välja kaebaja õigusabikulud. Kokkuvõttes rahuldati Maksu- ja Tolliameti kassatsioonikaebus ning firma X kassatsioonikaebus rahuldati osaliselt.

Kui väljamakse tegija asub Eestis, siis varasemalt kehtinud seaduste kohaselt võis mitteresidendi Eestis teenitud palgatulu maksustada esimesest päevast alates. 2021 aastast kehtima hakanud tulumaksuseaduse muudatuse kohaselt on Eestil õigus välisriigi kodaniku Eestis teenitud palgatulu maksustada siis, kui tööandja asub Eestis. Eraldi on märgitud, et renditöötaja puhul loetakse tööandjaks Eestis asuvat kasutajaettevõtet. (Välb, 2021)

2.2. Rendiettevõtte esindajate intervjuud

Rendiettevõtte 1 tegeleb töötajate leidmisega kahel viisil. Klient esitab tellimuse ja rendiettevõtte otsib sobiva kandidaadi. Samuti vastupidi – töötaja esitab enda sooviavalduse ja agentuur otsib sobiva töökoha. Kõikide endiste töötajate kontaktandmeid hoitakse arhiivis ka siis, kui töölepingut ei ole sõlmitud. Rendiettevõtte 2 rakendab töötajate leidmiseks samuti kahte erinevat viisi, kuid enamasti siiski värvatakse inimesi tellimuse alusel. Rendiettevõtte 2 koostab vastavalt kliendi vajadustele intervjuud, mille kandidaatidega läbi viib. Kliendile esitatakse 1-3 sobivat kandidaati ning klient ise teeb lõpliku otsuse. Rendiettevõtete esindajate sõnul on praegune olukord tööturul suhteliselt madalseisus. Töötajate puudus on suur nii lihttööliste kui ka spetsialistide seas ning nende leidmiseks kasutatakse kõiki kanaleid.

Rendiettevõttes 1 kasutatakse enamasti tähtajalisi töölepinguid, töölepingu välisel ajal hoitakse kontaktinfo arhiivis. Üldjuhul on nende puhul lepingud alla aastased, kuid võib ette tulla ka pikemaajalisi lepinguid. Rendiettevõttes 2 on kasutusel nii tähtajalised kui ka tähtajatud töölepingud, kuid valdav enamus – 90%, on siiski tähtajatud töölepingud. Tähtajaliste lepingute osakaal kasvab suveperioodil.

Töötasu ja puhkuse arvestus toimub rendiettevõtetes töölepingu seaduse alusel. Tasu makstakse ja puhkust arvestatakse ainult selle aja eest, mil kehtib tööleping. Enne lepingu sõlmimist vaadatakse ka üle kasutajaettevõtte puhkusegraafik, kui renditöötajal peaksid olema juba konkreetsete soovid – üldjuhul on kõik läbirääkimiste küsimus. Rendiettevõtte 2 esindaja lisas, et lepinguid ja kinnitusringe tuleb juurde tänu kolmepoolsele töösuhtele.

Administratiivse töö osas olid intervjuueeritavad ühel meelel – pigem rendiettevõtetus seda ei suurenda – sellega nad igapäevaselt tegelevadki. Ja kõik tegevused on arvestatud kasutajaettevõtete teenustasude sisse. Probleemidega seoses tõi rendiettevõtte 1 esindaja välja seaduste puudulikkuse. Täpsemalt märgiti ära seaduste aegumine – neid oleks vaja kaasajastada. Lisaks võiks olla välismaatööjõu sisse toomine lihtsam – hetkel võib juhtuda nii, et teenustasu on sama suur kui töötaja tasu, mis ei ole äriliselt kasulik. Põhiliselt vajaks kogu valdkond reguleerimist ja kontrolli. Rendiettevõtte 1 esindaja on arvamusel, et isegi kui tehakse seadused, siis kontrolli nende teostamise üle tagada ei suudeta. Intervjuueeritav lisas veel, et nii mõnigi valdkonda puudutav asjaolu on ajas selgemaks ja paremaks muutunud ning üha rohkem on ka kasutajaettevõtete hulgas neid, kes soovivad, et asi oleks võimalikult seaduslik ja läbipaistev. Eesti

Personalirendiettevõtete Liidu ühe liikme sõnul võetakse ka nende arvamusi ja ettepanekuid ikkagi kuulda.

Renditöötajate muresid püüavad lahendada nii rendiettevõtted kui ka kasutajaettevõtted. Rendiagentuuri 1 esindaja ise on arvamusel, et pigem soovivad töötajaid murede puhul aidata nõustamisega, enne kui otseselt sekkuma peavad, aga on alati avatud diskussioonile. Ka välismaalaste töölubade ja vajalike dokumentide vormistamisel on oldud abiks, kuid see võtab tunduvalt rohkem aega kui kohaliku tööjõu kasutamne. Samuti tuleb ette olukordi, kus välismaalased vajavad hoopis isiklikku laadi abi sisseelamisega.

Probleeme maksualaselt rendiettevõtte 1 esindaja ei näe. Pigem seostavad murekohti töölähetuste ja välistööjõuga ning tõdeb, et inimlikke vigu ikka juhtub.

2.3. Kasutajaettevõtte esindajate intervjuud

Kasutajaettevõtte 1 esindaja sõnul on nende ettevõtte nõudlus renditöö järele kaootiline. Kuna nad teostavad allhankeid, siis sõltub töömaht nende enda klientidest ehk renditööliste vajadus kord langeb ja siis jälle tõuseb. Uue rendiettevõttega lepingut luues tutvustatakse põhjalikult oma tööviisi ning laadi, isegi tööruumidesse kutsutakse rendiettevõtete esindajad külla. Üldiselt siiski eelistatakse juba end tõestanud rendiagentuuriga koostööd jätkata pikemaajaliselt – see on lihtsam, mugavam ja kiirem. Uue töölise saamiseks täidetakse profiil ja esitatakse tellimus, edasise teeb rendiagentuur ning sobiv kandidaat võib juba peagi tööd alustada. Ettevõttes 1 kasutatakse renditööjõuna vaid tootmistöölisi, kõik teised ametikohad on hõivatud klassikalises töösuhtes olevate töötajatega. Kasutajaettevõttes 2 lähtutakse renditöötajate värbamisel pikaajalisest tootmisplaanist ja üldisest tööjõu vajadusest. Viimase sõnul ei ole Ukraina sõjapõgenike tõttu viimasel ajal suurt renditööjõu pakkumise langust näha olnud.

Kasutajaettevõtte 1 esindaja arvamusel on töö pidevalt muutuv intensiivsus ka üks põhjustest miks renditööjõudu hea meelega kasutatakse – abikäsi saab vajadusel kiirelt juurde, jääb ära kõik lisanduv administratiivne töö. Viimaste aastate jooksul maailmas toimunu on renditöö nõudlust oluliselt tõstnud. Kasutajaettevõttes 1 on kokku töölepingulisi töötajaid ligikaudu 150 ning renditöötajad on keskmiselt 100, seega moodustavad nad töötajaskonnast suhtelist suure osa. Omakorda nendest enamus on välisriikide esindajad. Kasutajaettevõttes 2 moodustab

renditöötajate osakaal töölepinguga töötajatest umbes 15-20%. Siit tulebki välja teine põhjus, miks renditööjõudu on hea ja mugav kasutada. Kogu kaasneva administratiivse töö ajab korda rendiettevõtte. Väikene eeltöö ja minimaalne administratiivne töö renditöötajate puhul on suureks motivaatoriks neid kasutada. Eriti just välismaalaste puhul on eelnev asjaajamine väga pikk ja keeruline protsess, mis ongi rendiagentuuride pärusmaa. Kasutajaettevõtte 1 kõik motivatsioonipaketid ning hüved on kõikide töötajate puhul samad. Kasutajaettevõtte 2 tegeleb magamistarvete tootmisega ja vastas, et keeruline on saada klassikalise töölepinguga töötajaid ning võimalusel nad siiski eelistaksid neid. Kaasneva administratiivse töö osas kasutajaettevõtte 2 suuri erinevusi välja tuua ei oska, kuid tõdeb, et keerulisemaks teeb asja renditöötajate tihe voolavus.

Renditöölistega kaasnevaid probleeme kasutajaettevõtte 1 otseselt välja ei oska tuua, sest seegi on pigem rendiettevõtete hallata, mis samuti teeb renditööliste kasutamise mugavaks. Kasutajaettevõtte 2 toob välja renditööliste keskpärase keeleoskuse ning tööjõuvoolavuse.

2.4. Intervjuud raamatupidajatega ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistiga

Raamatupidaja 1 seostab renditöö kasutamise langust enda klientide hulgas seaduste muutumise ning olukorra keerulisema jälgimisega. Peale neid seadusemuudatusi muutus renditöö kasutamine kallimaks ning seetõttu hakkasid ettevõtted ise tööjõudu otsima ja palkama. Raamatupidaja 2 aga enda sõnul renditöö kasvu ega langust täheldanud ei ole.

Probleemina toob raamatupidaja 1 rendiettevõtete seisukohast välja renditöötajate otse enda töötajaks värbamise kasutajaettevõtte poolt ning seda tehes ei pruugita isegi lepingut rikkuda. Seega peavad rendiettevõtja ja kasutajaettevõtja vahelise lepingu sätted ning nõuded olema hästi läbimõeldud ja koostatud juristidega konsulteerides. Raamatupidaja 2 toob probleemina välja kasutajaettevõtete ebapiisava teadmise kaasnevate kohustuste kohta.

Kasutajaettevõtte peamisteks probleemideks on raamatupidaja 1 sõnul vastutuselad ning dokumentatsioon. Iga osapool peab teadma, mis on tema vastutada, kontrollida ja kelle poole vajadusel pöörduda. Korras peavad olema nii kasutajaettevõtte kui ka rendiettevõtte poolne dokumentatsioon vastavalt seadusele. Raamatupidaja 2 toob probleemina välja kasutajaettevõtte tööjõu voolavuse. Täpsemalt pole tema arvates renditöölised end piisavalt kurssi viinud vajalike

dokumentidega ning need jäävad arusaamatuks. Sellest tulenevalt võib vaidluse korral rendiettevõtte jääda kaotaja seis.

Välismaalaste kaasamisel tuleb lisaks arvestada ja järgida ka muid seadusi, tuleb uurida korralikumalt koostööpartnerite tausta. Välisettevõtetega koostööd tehes võib nende kohta vajaliku informatsiooni leidmine olla keerulisem kui kohalikku ettevõtet kasutades. Raamatupidaja 2 kirjeldab välismaalaste vahendamist eesti tööturul hädavajalikuna, kui ei soovita veelgi kõrgemaid hindu. Eesti inimesed ei soovi enam teatud töökohtadel töötada – õendus, põetus, ehitus, metallitöö.

Renditööga seoses kehtivad maksuarvestuses erikorrad, püsiva tegevuskoha registreerimise kohustus – olenevalt, kus riigis töötatakse. Raamatupidaja 2 rõhutab, et dokumendid peavad olema korrektselt täidetud, vastasel juhul võib see kaasa tuua suurema maksukoormuse kui algselt plaaniti.

Maksu- ja Tolliameti maksunduse peaspetsialisti Merje Roometi sõnul on välistööjõu sissetoomisel riigiti erinevad kvoodid ning seetõttu kasutatakse renditööjõudu tööjõu sissetoomise näitlikuks asendamiseks teenuse ostmisega. Samuti loodetakse töö tegemise riigis vältida maksukohustust, kui tööandja on välisriigist ning töötaja viibib välisriigis piisavalt lühikest aega. Sellise pettuse vältimiseks ongi loodud erinevaid seadusi, mis võimaldavad välistööjõu töötasu maksustada ka siis, kui renditööjõu kasutaja on selle riigi resident või selles riigis asub tema püsiv tegevuskoht. Ka Eestis on välistööjõu töötasu maksustamine võimalik juhul, kui kasutajaettevõtja on Eestis registreeritud. Maksuametnik tõdeb, et on olukordi, kus loodetakse pääseda renditöö puhul välisriigi maksudest ning lausa pikki skeeme, kus töötajat renditakse mitmeid kordi erinevatesse riikidesse edasi eesmärgiga kogu olukord arusaamatuks teha. Roomet toob välja sotsiaalkindlustuse maksukohustuse, mille puhul väidetakse, et see on täidetud teises riigis, kuid tegelikult kunagi maksu ei tasuta. Samuti toob ta ühe murekohana välja välislähetuse päevaraha maksuvabastuse, mida kasutatakse tihti ära. Töötajale makstakse päevarahasid maksuvabalt, kui ta käib välisriigis tööl, kuid juba enne tööle värbamist oli teada, et töö tegemise koht ongi välismaa.

2.5. Järeldused ja ettepanekud

Renditööjõu pakkumine ja kasutamine on olnud tõusvas trendis ja eeldatavasti jätkab seda ka edaspidi. Analüüsid rendiettevõtete ning kasutajaettevõtete esindajatega, raamatupidajate ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistiga läbiviidud intervjuusid, võib teha mitmeid järeldusi nii üldise töökorralduse kui ka finantsarvestuse ja maksunduse kohta seoses renditööga.

Rendiettevõtete esindajatega tehtud intervjuudest selgus, et renditöölise värbamiseks kasutatakse kahte viisi – töötajate leidmist rendiettevõtte tellimuse alusel ning töötaja enda sooviavalduse peale. Seda nüanssi kinnitasid ka kasutajaettevõtete esindajad. Töölepingute osas läksid rendiettevõtete esindajate arvamused lahku. Ühes ettevõttes kasutati rohkem tähtajatuid töölepinguid ja teises rohkem tähtajalisi töölepinguid. Tasude arvestuse osas ei osanud kumbki osapool välja tuua suuri probleeme. Erinevus kahe osapoole tasude arvestuses seisneb selles, et rendiettevõtted arvestavad ja tasuvad makse renditöötajate tasudelt ning kasutajaettevõtte seda tegema ei pea, vaid tasub teenuse arve rendiettevõttele. Administratiivse töö osas olid kasutajaettevõtete esindajad ühel meelel, et renditööjõu kasutamisega seda pigem ei lisandu ja vähene administratiivne töö ongi üks põhjustest, miks renditööd hea meelega kasutatakse. Probleemseteks kohtadeks renditööga seoses peetakse välistööjõu kasutamist ning töölähetusi ja sellega kaasnevate tasude arvestamist.

Renditöö erinevus klassikalisest töösuhtest erineb eelkõige kolmepoolse töösuhte tõttu. Eriliigilise töösuhte vormi tõttu on erinevusi üldises töökorralduses ning maksunduses. Üldise töökorralduse poolelt võib erinevusteks tuua pigem hooajalise ja vajaduspõhise töö. Renditööjõudu on hea ja mugav kasutada ettevõtte kiiremal või intensiivsemal perioodil, kus enda töolistest võib jääda puudu. Renditöölisi saab kasutada näiteks projektipõhiseks tööks. Teenust sisse osta on aega kokkuhoidvam, odavam ja lihtsam, kui hakata ise värbamisega tegelema. Rendiettevõtte teeb kasutajaettevõtte eest ära kogu administratiivse töö, samuti kogu maksuarvestuse ning maksude tasumise töötaja palgalt. Kasutajaettevõtte ülesandeks on töötaja koolitamine ning töökohal tema ja tema tööprotsesside kontrollimine ning nende eest vastutamine.

Maksustamise seisukohalt on erinevused esiteks rendiettevõtete ja kasutajaettevõtete kohustuste hulgas ning omakorda rendiettevõttel erinevate arvestuste osas. Raamatupidajad tõid probleemina välja mõlema osapoole – rendiettevõtte ja kasutajaettevõtte – puuduliku seadustega kursis olemise. Raamatupidajate sõnul ei ole osapooled endale selgeks teinud renditööga kaasnevaid kohustusi

ning vastutusalasid. Veel rõhutasid nad, et mõlemapoolne dokumentatsioon peab olema korras. Erinevus seisneb selles, et kasutajaettevõtte ei pea arvestama ühtegi maksu ega tasu. Viimase ülesandeks on vaid õigeaegselt tasuda rendiettevõtte esitatud teenusarve. See sisaldab juba kokkulepitud teenustasu ning töötaja kogu palka. Rendiettevõttel tuleb arvestada töötaja palgalt vajalikud maksud, tasuda need riigile ning maksta töötajale palka.

Riskiks renditöö kasutamise puhul on ebapädev seaduste tundmine. Asjaosalised ei vii end kurssi vajalike nõuete ja kohustustega ning seetõttu võivad kaasneda trahvid ja suured maksukoormused. Samuti võivad renditööliste, eriti välismaalaste puhul, üleüldine töökultuuri ja töösse suhtumise erisused kaasa tuua probleeme töökohal. Ajutiseks töömahu suurenemise haldamiseks värvatud töölised ei pruugi anda endast maksimumi ning ei pruugi suuta nii kiirelt omandada töökohas juba toimivat töökultuuri ja -protsesse. Välismaalaste puhul lisanduvad veel erinevad vajalikud load ja registreerimised, mis peavad olema korrektselt ja õigeaegselt täidetud. Probleemina toodi eraldi välja välismaalaste kaasamine ja sellega kaasnevad seadused ja nõuded. Ka rendiettevõtete ja kasutajaettevõtete esindajad ise märkisid ära, et välismaise tööjõu kasutamine on keeruline ja aeganõudev. Ka Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialist tõi renditööga seoses probleemina välja just välismaise tööjõu ning nende töötasu maksustamise erinevad printsiibid. Viimase sõnul üritatakse mitmel erineval viisil maksudest kõrvale põigelda, kasutades selleks üha uusi ja keerulisemaid protsesse.

Autori arvamusel, võttes arvesse läbitöötatud dokumente, on põhilised erinevused ja probleemid maksustamise osas seotud just korrektse seaduse tundmisega ning maksustamisnüanssidega erinevate töösuhte osapoolte suhtes, täpsemalt millal ja milliseid makse tuleb arvestada ja tasuda. Olukorra parandamiseks võiks olla loodud renditöö kohta Eesti finantsaruandluse standard või Eesti Maksu- ja Tolliameti poolt loodud erinevad juhendid. Need peaksid konkreetselt, kuid lihtsalt seletama, kes milliseid makse peab arvestama ning millised nüansid veel nõutud on. Kuna kogu renditöö puudutab siiski maksusüsteemi, siis aitaksid erinevate näidetega juhendid kaasa ka maksude paremale ja korrektsemale laekumisele. Juhendid peaksid olema koostatud nii rendiettevõttele, kasutajaettevõttele kui ka renditöötajale, et kõigil oleks lihtne võimalus end kurssi viia kohustuste ja õigustega. Rendiettevõtete puhul võiks juhend sisaldada näiteks seda, kui oluline on jälgida residentsuse teket ja millisel määral millised maksud laekuvad Eestisse – välisriiki laekunud maksud ei toeta kohalikku majandust. Kasutajaettevõtetel renditöö puhul kaldub suur osa kohustustest ja vastutustest rendiettevõttele, kuid siiski teatud nõuded jäävad –

kasutajaettevõtte peab oma vastutusalaga kursis olema. Renditöötajal oleks taolisest juhendist abi samuti enda kohustuste ja õiguste mõistmisel ning vajadusel nende nõudmisel ja tõestamisel.

Otsides renditööga seotud Riigikohtu lahendeid, selgus, et neid on vähe. Töö tegemise käigus selgus veel, et seadused võiksid olla ajaga kaasaskäivad ehk neid tuleks uuendada. Samuti tuleks renditöö ja sellega kaasnevate seaduste ning nõuete täitmist kontrollida suuremate ressurssidega.

KOKKUVÕTE

Renditöö on järjest enam populaarsust koguv, kiirelt arenev ja tähtsamaks saav tööviis paljudes riikides kaasates üha enam töötajaid. Läbi lihtsama liikumise tööturul ning tööhõive suurenemisega aitab renditöö kaasa tööturu paremale toimimisele. Kuid olenemata asjaolust, et töölepingu seadus määratleb renditöö mõiste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohustuse, ei piisa ainuüksi sellest, et edendada renditöö vormi ning luua asjaosalistele vajalikku kindlust ja selgust.

Lõputöö eesmärk oli välja tuua erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel, riskid mõlema osapoole seisukohast ning finantsarvestuse- ja maksuaspektid renditööjõudu pakkuvates ja kasutavates ettevõtetes. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi intervjuud rendiettevõtete ja kasutajaettevõtete esindajatega, raamatupidajatega ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistiga. Töö uurimisprobleemiks on erinevad finantsarvestuse ja maksuaspektid, mis kaasnevad renditööjõu kasutamise ja pakkumisega võrreldes klassikalisi töösuhteid rakendavate firmadega, samuti riskid mõlema osapoole seisukohast.

Lõputöö peamiseks uurimisküsimusteks olid:

1. Millised on peamised erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel?
2. Millised on peamised erinevused maksustamise aspektist?
3. Missugused riskid kaasnevad renditööjõudu pakkuval ja seda kasutaval firmal?

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, teostades intervjuusid rendiettevõtete esindajatega ning kasutajaettevõtete esindajatega. Samuti viidi läbi intervjuud raamatupidajate ja Eesti Maksu- ja Tolliameti maksuspetsialistidega. Uuriti erialast kirjandust ning Riigikohtu lahendeid.

Lõputöö on jaotatud kaheks osaks. Töö esimeses peatükis anti ülevaade renditööst ja selle olemusest üldiselt. Samuti anti ülevaade renditööd puudutavast ajaloost ning seadusandlusest. Lisaks toodi välja renditöö eelised ja puudused ning erinevused võrreldes klassikalise töösuhtega. Teises peatükis pöörati tähelepanu finantsarvestusele ja maksundusele. Tehti kokkuvõte

intervjuudest ning kogutud informatsioonist. Intervjuude käigus uuriti erinevatelt renditööga seotud isikutelt renditöö üldiste ning maksualaste erisuste kohta ning tehti saadud informatsiooni põhjal järeldusi ja ettepanekuid.

Esimeseks uurimisküsimuseks oli välja selgitada erinevused renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel. Selle jaoks viis autor läbi intervjuud rendiettevõtete ja kasutajaettevõtete esindajatega ning uuris erialast kirjandust. Peamisi erinevusi renditöösuhte ja klassikalise töösuhte vahel saab autori seisukohast lähtuvalt vaadelda mitmest aspektist. Esiteks on tegu eriliigilise töösuhtega, mis koosneb kolmest osapoolast: rendiettevõtte, kasutajaettevõtte ning töötaja. Kõik osapooled peavad olema kursis oma kohustuste ja vastutusosaladega. Töäjõudu kasutava ettevõtte vaatenurgast puudub ettevõtjal vajadus tegeleda töötajate värbamisprotsessi, vajalike lubade ega sotsiaalsete vajadustega. Töötaja seisukohast annab renditöö töötajale võimaluse oma aega ja töömahtu ise planeerida, mis nii mõnelegi tööturul olevale inimesele on väga ahvatlev ja meeltmööda võimalus. Samas võib sellise töösuhte puhul olla heidutavaks asjaoluks mittepüsiv ning ebakindel sissetulek ja sotsiaalsed tagatised. Lühiajalist renditööd tegev isik peab arvestama, et teeniks kuus vähemalt nõutud miinimumi, et oleks tagatud riiklik ravikindlustus. Ka kasutajaettevõtja seisukohast on peamised erinevused seotud töötajate üldise haldusega. Kasutajaettevõtja ei pea kulutama ressursse uue töötaja leidmisele ega kaasnevale administratiivsele tööle. Selle osa teeb tema eest ära rendiettevõtte. Kasutajaettevõtte jaoks on kokku lepitud kindel tasu, mis hõlmab endas nii töötaja palgafondi kui ka kaasnevat teenustasu. Rendiettevõtte ülesandeks on leida kasutajaettevõttele sobivad töötajad, täita seadusest tulenevad nõuded ning pidada maksuarvestust. Rendiettevõtte maksab töötajale töötasu ning selle pealt arvestatud makse riigile. Rendiettevõtte ei puutu töötajaga töö tegemisel otseselt kokku ning temal ei lasu kohustust ega vastutust töötajat koolitada ega kontrollida.

Teiseks uurimisküsimuseks oli leida peamised erinevused maksustamise osas. Informatsiooni saamiseks viis autor läbi intervjuud erinevate raamatupidajatega ning Eesti Maksu- ja Tolliameti maksunduse spetsialistiga. Maksualaselt on erinevused rendiettevõttel ja kasutajaettevõttel arvestuse osas. Kasutajaettevõtte ise ei pea arvestama ega maksma ühtegi maksu seoses renditööliselega. Tema kohustuseks on vaid õigeaegselt tasuda rendiettevõtte esitatud arve, mille suurus on eelnevalt kokkulepitud ning mis hõlmab endas nii renditöötaja töötasu kui ka teenustasu. Rendiettevõtte kohustuseks on aga arvestada kõik tasud ja maksud ning need õigeaegselt õigetele organisatsioonidele ära maksta. Samuti peab kogu kaasnev dokumentatsioon olema korras, et ei tekiks tagantjäreli maksukoormust ning trahve. Maksustamise osas lisandub

veel välismaise tööjõu kasutamise aspekt, mis omakorda muudab kogu arvestuse ja maksude tasumise keerulisemaks. Samuti on välismaise tööjõu puhul keerulisem kogu eelnev administratiivse töö protsess.

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli välja selgitada kaasnevad riskid renditööjõudu pakkuval ja seda kasutaval ettevõttel. Riskide määratlemiseks analüüsis autor läbiviidud intervjuusid ning Riigikohtu lahendeid. Riskideks, mis kaasnevad renditööjõudu pakkuval ettevõttel, on autori arvates seotud vajaliku oskustöölise leidmisega situatsioonis, kus rendileping on juba sõlmitud, aga vajaliku kvalifikatsiooniga töötajat ei suudeta leida. Riskiks võib pidada ka kaasnevate seaduste ebapädevat tundmist. Ei pruugita olla täielikult kursis kaasnevate kohustuste ja vastutusaladega. Samuti võivad riskid tekkida välismaist tööjõudu kasutades, kui kõigele lisanduvad veel seadused ning nõuded nende töötasu maksustamisel. Renditööjõudu kasutava ettevõtte suurimateks riskideks võib lugeda eelkõige renditöötajate lojaalsuse ja töökultuuriga seotud riske. Renditöölised võivad olla pärit erinevast kultuuriruumist ning nende suhtumine ja üldine arusaam tööst ja töötegemisest võib erineda töökohal väljakujunenud ja vajaminevast töökultuurist. Kasutajaettevõtte riskiks maksunduse alaselts võib pidada ka otsese kontrolli ja ülevaate puudumist töötajate vajalike lubade olemasolu üle ning tasude arvestamise ja maksmise üle. Rendiettevõtte peab need kõik kohustused ja nõuded ise ära täitma ja kasutajaettevõtte võtab sellega riski, et kui eelnev ei ole täidetud, siis võivad kaasneda erinevad trahvid ja maksukohustused. Töötajal lasub risk, et ta ei saa kasutada riigipoolt pakutavaid hüvesid, kui rendiettevõtte on jätnud riigile tööjõumaksud tasumata.

Töö tegemise käigus kogutud ja analüüsitud informatsiooni põhjal järeldas autor, et puudu on korralik, konkreetne ja ühte kohta kokku koondatud infomaterjal renditöö ja sellega seotud maksunduse osas. Autori ettepanekuks oleks koostada juhendid nii rendiettevõttele, kasutajaettevõttele kui ka renditöötajale, et juba enne enda sidumist renditööga oleks igal osapoolel võimalik end kurssi viia vajalike nõuete, kohustuste, vastutusalade ja õigustega.

SUMMARY

ACCOUNTING ASPECTS IN COMPANIES PROVIDING AND USING TEMPORARY WORKFORCE

Eetel Moistus

Temporary agency work is an increasingly popular, fast-growing and more important way of working in many countries, continuously involving more workers. By facilitating labour market mobility and increasing employment, temporary agency work contributes to a better functioning labour market. However, despite the fact that the Employment Contracts Act defines the concept of temporary agency work and the obligation to apply the principle of equal treatment, this alone is not enough to promote the form of temporary agency work and to create the necessary certainty and clarity for the parties involved.

The aim of this thesis was to highlight the differences between temporary agency work and traditional employment, the risks for both parties and the financial accounting aspects and tax aspects for companies providing and using temporary agency work. In order to achieve the objective of this thesis, interviews were conducted with representatives of temporary work agencies and the companies that use them, with accountants and a tax specialist from the Estonian Tax and Customs Board. The research problem of the thesis is the different financial accounting and tax aspects of using and providing temporary agency workers compared to companies using traditional employment relationships, as well as the risks from the perspective of both parties.

The main research topics of the thesis were:

1. What are the main differences between a temporary agency work employment and a traditional employment?
2. What are the main differences from the taxation aspect?
3. What risks are involved for a company providing temporary agency work and for a company using it?

In order to find answers to the research topics, a qualitative research approach was used, by conducting interviews with representatives of staffing agencies and user companies. Interviews were also carried out with accountants and tax specialist from the Estonian Tax and Customs Board. Specialized literature and Supreme Court of Estonia judgments were examined.

This thesis is divided into two parts. The first chapter provides an overview of the temporary agency work industry and its nature in general. It also contains an overview of the history and legislation of temporary agency work. In addition, the advantages and disadvantages of temporary agency work and differences compared to traditional employment were highlighted. The second chapter focused on financial accounting and taxation. A summary of interviews and gathered information was made. The interviews were carried out with different persons involved in temporary agency work on general and tax specificities of temporary agency work and conclusions and suggestions were made on the basis of the information obtained.

The first research objective was to find out the differences between a temporary working employment and a traditional employment. For this purpose, the author conducted interviews with representatives of staffing companies and user companies and studied specialized literature. From the author's point of view, the main differences between temporary agency work and traditional employment can be seen in several aspects. Firstly, it represents a specific type of employment, consisting of three parties: the staffing agency, the user company and the employee. All parties must be aware of their obligations and responsibilities. From the perspective of the user company, there is no need for the company to deal with the recruitment process, the necessary permits nor the social needs of the employees. From the employee's point of view, temporary agency work gives the employee the opportunity to plan ones own time and workload, which for some people in the labour market is a very attractive and appealing option. At the same time, however, the non-permanent and uncertain income and social guarantees can be a discouraging factor. A person working as a short-term temporary agency worker must expect to earn at least the required minimum monthly income to be covered by national health insurance. From user company's point of view, the main differences also relate to the general administration of workers. User company does not have to spend resources on recruiting a new employee or on the administrative work involved. This part is done by the staffing agency. For the user company, a fixed fee is agreed, which includes both the employee's wage fund and the accompanying service charges. Staffing agency is responsible for finding suitable employees for the user company, fulfill the requirements

arising from the law and keeping tax accounts. Staffing agency pays the employee's salary and taxes calculated on it to a state institution.

Second research objective was to identify the main differences in taxation. In order to obtain information, the author conducted interviews with various accountants and tax specialist from the Estonian Tax and Customs Board. In terms of taxation, there are differences between accounting in staffing company and user company. User company itself does not have to account for or pay any taxes in respect of the agency workers. User company is only obliged to pay the invoice issued by the staffing company in due time, the amount of which is agreed in advance and includes the salary of temporary agency worker and service fee. It is the responsibility of the staffing agency, however, to account all fees and taxes and to pay them to the correct organisations in a timely manner. Also, all the accompanying documentation must be in order to avoid any back taxes and penalties. In terms of taxation, there is also the aspect of using foreign labour, which in turn complicates the whole accounting and tax payment process. The whole preliminary administrative process is also more complicated when using foreign labour.

The third research objective was to identify the risks involved in providing and using temporary agency workers. In order to identify the risks, the author analysed the interviews conducted and the decisions of the Supreme Court of Estonia. In the author's opinion, the risks faced by company providing temporary agency workers are related to finding the necessary skilled workers in a situation where the agency contract has already been signed, but the company is unable to find a worker with the necessary qualifications. A lack of knowledge of the relevant legislation can also be considered a risk. There may be a lack of awareness of the obligations and responsibilities involved. There may also be risks in using foreign labour, when there are laws and requirements for taxing their wages. In particular, the loyalty and work culture of agency workers can be seen as the main risks for a company using temporary agency workers. Temporary agency workers may come from different cultural backgrounds, and their attitudes and general perception of work and worklife may differ from the work culture established and required in the workplace. The lack of direct control and oversight over the necessary permits for workers and the calculation and payment of taxes can also be seen as a tax risk for user company. Staffing company has to fulfill all these obligations and requirements itself and user company takes the risk that failure to do so may result in various fines and tax liabilities for them. Employee has the risk of not being able to use benefits provided by the government if the hiring company has not paid the employment taxes to the government.

On the basis of the information collected and analysed in the process of the thesis, author concludes that there is a lack of proper, concise and consolidated information material on temporary agency work and related taxation. Author suggests that guidelines should be drawn up for the rental company, the user company and the rental worker, so that each party can familiarise themselves with the necessary requirements, obligations, responsibilities and rights before they become involved in temporary agency work agreements.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adermon, A., Hensvik, L. (2020). Gig-jobs: Stepping stones or dead ends?. *Labour Economics*, 76. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102171>
- Blanpain, R., Graham, R. (2004). *Temporary Agency Work and the Information Society*. New York: The Hague.
- Burgess, J., Connell, J. (2012). *International Perspectives on Temporary Agency Work*. New York: Routledge.
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Espenberg, K., Puolokainen, T., Varblane, U., Beilmann, M., Muda, M., Rosin, A..(2014). *Töötingimused renditööl*. Kasutatud 10. oktoober 2022
[https://skytte.ut.ee > sites > files > renditoo_raport](https://skytte.ut.ee/sites/files/renditoo_raport)
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta. Kasutatud 03. oktoober 2018 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/>
- European Trade Union Institute. *Temporary agency work*. Kasutatud 03. oktoober 2019
<https://www.worker-participation.eu/index.php/EU-Social-Dialogue/Sectoral-ESD/Temporary-agency-work>
- Eurostat. (2023). Temporary employment agency workers by sex, age and NACE. Kasutatud 30. märts 2023
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4a6r2/default/table?lang=en
- Kasutajaettevõte 1. Autori telefoniintervjuu. Helisalvestis. 03. aprill 2023.
<https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1VYN3plv7oXdF4TGZDEnJ91g9AWpQmK>
- Kasutajaettevõte 2. Autori intervjuu. 11. aprill 2023. (SK)
- Kenton, W. (2019). *Financial Accounting*. Kasutatud 20. november 2019
<https://www.investopedia.com/terms/f/financialaccounting.asp>
- Majandustegevuse register. (2023). Majandustegevusteade. Kasutatud 11. veebruar 2023
https://mtr.ttja.ee/taotluse_tulemus
- McGaughey, E. (2010). Should Agency Workers Be Treated Differently? *LSE Legal Studies Working Paper*, No. 7/2010. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1610272>

- Miidla-Vanatalu, M. (2015). *Renditöö*. Kasutatud 03. oktoober 2022
<https://issuu.com/tooinspektsioon/docs/renditoo>
- Raamatupidamise seadus. RT I, 23.11.2021,3.
- Raamatupidaja 1. Autori intervjuu. E-kiri. 18. aprill 2023.
- Raamatupidaja 2. Autori intervjuu. E-kiri. 18. aprill 2023.
- Rendiettevõte 1. Autori telefoniintervjuu. Helisalvestis. 29. märts 2023.
- Rendiettevõte 2. Autori intervjuu. Helisalvestis. 03. aprill 2023.
<https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1VYN3plv7oXdf4TGZDEnJ91g9AWpQmK>
- RKÜKo 3-20-39
- Roomet, M. Maksu- ja Tolliameti peaspetsialist. Autori intervjuu. E-kiri. 19. aprill 2023.
- Stewart, A., Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, No. 28(3), 420-437.
<https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 01.04.2023.
- Töölepingu seadus. RT I, 05.10.2022, 4.
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. RT I, 18.02.2022, 5.
- Välb, U. (2021). *Tänavu jõustused olulised muudatused renditööjõu maksustamisel*. Kasutatud 10.märts 2023 <https://www.rmp.ee/tooigus/toosuhte-erisused/tanavu-joustusid-olulised-muudatused-renditoojou-maksustamisel>
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327-361.
<https://doi.org/10.1177/1059601121996548>

LISAD

Lisa 1. Intervjuu küsimustik rendiettevõtete esindajatele

1. Kirjeldage töötaja värbamisprotsessi
2. Kas ja kuidas on ajaliselt piiratud rendiettevõtte ja töötaja vaheline leping? Kas leping sõlmitakse ainult selleks ajaks, mil on töötajale pakkuda tööd kasutajaettevõttes või on rendiettevõtte ja töötaja vaheline leping tähtajatu?
3. Kirjeldage töötaja töötasu ja puhkuse arvestust. Kas töötasu makstakse ainult kasutajaettevõttes tööl olles? Mis saab siis kui tööd ei ole pakkuda? Kas puhkuse arvestus toimub ainult kasutajaettevõttes tööl olles? Kui otseselt tööd ei tee, kas puhkusearvestus toimub edasi (rendiettevõtte põhiselt)?
4. Kas renditöölisel on õigus puhkust võtta endale sobival ajal või peab ta läbi rääkima kasutajaettevõttega?
5. Kui palju lisandub administratiivset tööd?
6. Mis on osutunud suurimateks probleemideks seos renditööjõu pakkumisega? Milliseid probleeme ei osanud ette näha?
7. Mis on peamised mured, millega renditöötajad teie poole pöörduvad?
8. Kas kasutate ka välismaist tööjõudu? Kui jah, siis kui suur administratiivne töö sellega kaasneb?
9. Kas abistate välismaalast vajalike lubade ja dokumentide vormistamise ja hankimisega?

Lisa 2. Intervjuu küsimustik kasutajaettevõtete esindajatele

1. Kirjeldage renditöölise värbamisprotsessi.
2. Kuidas kirjeldaksite renditööjõu pakkumise ja kasutamise kasvu või langust viimase 5 aasta jooksul? Millega võiks seda seostada?
3. Leping on tehtud rendiettevõttega. Kas lepingud on pigem tähtjalised? Kui pikaks perioodiks? Kuidas käib töötaja töötasu ja puhkuse arvestus?
4. Kui palju lisandub administratiivset tööd võrreldes töölepinguga töötajatega?
5. Miks kasutate renditööjõudu? Kas ja mis on seda arvamust mõjutanud?
6. Mitu protsenti töölistest moodustab Teie ettevõttes renditööjõud?
7. Mis on osutunud suurimateks probleemideks seoses renditöö kasutamisega? Milliseid probleeme ei osanud ette näha?
8. Millised on suurimad erinevused raamatupidamuslikult või maksunduses?
9. Mis on peamised mured, millega renditöötajad teie poole pöörduvad? (Mitte igapäevatööga soetud)
10. Kas kasutate ka välismaist tööjõudu? Kui jah, siis mis sellega veel kaasneb?

Lisa 3. Intervjuu küsimustik raamatupidajatele

1. .Kuidas kirjeldaksite renditööjõu pakkumise ja kasutamise kasvu või langust viimase 5 aasta jooksul? Millega võiks renditöö kasvu või langust seostada?
2. Mis on suurimad ja levinumad eksimused renditööjõudu pakkuva ettevõtte maksunduses?
3. Mis on suurimad ja levinumad eksimused renditööd kasutava ettevõtte maksunduses?
4. Millised esinevaid probleeme rendiettevõtjad tihti ette näha ei oska?
5. Milliseid esinevaid probleeme kasutajaettevõtjad näha ei oska?
6. Kirjeldage erinevusi välismaalaste vahendamisel eesti tööturule ning eesti kodanike vahendamisel tööurule.
7. Tooge välja erinevaid aspekte renditööga seotud maksundusest või finantsarvestusest.

Lisa 4. Raamatupidaja 1 vastused

18. apr, 11:42 (4 päeva eest)

saajale mina

Tere,

annan allpool natuke tagasisidet kuigi hetkel enam oma klientide hulgas renditöö ei ole kasutusel.

Tervitades

Edastatud informatsioon on konfidentsiaalne. Juhul, kui Te ei ole e-kirja määratud adressaat, palume Teid viivitamatult meiega ühendust võtta ja e-kiri koos lisadega kustutada.

Käesoleva e-kirja avalikustamine, kopeerimine, levitamine või selle sisu muul viisil kasutamine on keelatud.

1. Kuidas kirjeldaksite renditööjõu pakkumise ja kasutamise kasvu või langust viimase 5 aasta jooksul? Millega võiks renditöö kasvu või langust seostada?

- meie klientide hulgas on tootmises renditöö kasutamisest loobunud ja loobumist põhjustas seaduste muutumine ja olukorra keerulisem jälgimine. Samuti muutus peale seadusemuutust renditööjõu kasutamine liialt kalliks ning seetõttu hakkas ettevõtte ise tööjõudu otsima ja palkama (mitte enam kasutama renditöötajaid).

2. Mis on suurimad ja levinumad eksimused renditööjõudu pakkuva ettevõtte maksunduses? -

3. Mis on suurimad ja levinumad eksimused renditööd kasutava ettevõtte maksunduses? Seadustega tuleb hästi kursis olla, sh välismaalaste seadusega, kui tööjõud tuleb näiteks Ukrainast või mõnest muust kolmandast riigist.

4. Millised esinevaid probleeme rendiettevõtjad tihti ette näha ei oska? Renditud töötajad võidakse üle võtta otse tööle ka teisi teid pidi, minnes mööda rendiettevõtja lepingust, lepingut rikkumata. Seega peavad lepingu punktid olema hästi läbimõeldud ja juristidega konsulteeritud.

5. Milliseid esinevaid probleeme kasutajaettevõtjad näha ei oska? Kindlasti tuleb selgeks teha kes millistes lõikudas vastutavad töötajate eest, töötajatele anda selge kommunikatsioon sellest, kelle poole pöörduda, kui tekib mingites kohtades küsimusi/probleeme. Kindlasti tuleb hoida korras mõlemapoolne dokumentatsioon, mis on selle tegevusega seoses vajalik (vastavalt seadusele).

6. Kirjeldage erinevusi välismaalaste vahendamisel eesti tööturule ning eesti kodanike vahendamisel tööturule. Välismaalaste kaasamisel tuleb arvestada lisaks välismaalaste seadust,

tuleb uurida välispartneri (kes vahendab) tausta, tema maksusuutlikkust, riske ja see võib olla keerulsem teada saada kui Eesti partneri korral.

7.Tooge välja erinevaid aspekte renditööga seotud maksundusest või finantsarvestusest. Renditöötajatega seoses kehtivad maksuarvestuses erikorrad, püsiva tegevuskoha registreerimise kohustused jmt olenevalt millisel maal töötatakse.

Viimastel aastatel renditööjõuga seotud tegevusi pole meil aga olnud ja seetõttu hetkeseisu ja viimase aja kohta ülevaade selles osas puudub.

Edu Teile!

Lisa 5. Raamatupidaja 2 vastused

1. Kuidas kirjeldaksite renditööjõu pakkumise ja kasutamise kasvu või langust viimase 5 aasta jooksul? Millega võiks renditöö kasvu või langust seostada?
2. Ma ei ole märganud kasvu ega langust.
3. Mis on suurimad ja levinumad eksimused renditööjõudu pakkuva ettevõtte maksunduses?
4. Ei viida kurssi end kaasnevate kohustustega. Ei teata palgaaalamäära kohustusest ning ei arvestata ühiskonna arvamusega seotud riskidekohta. Nt arvamus, et välismaine renditööjõud on alamakstud jne.
5. Mis on suurimad ja levinumad eksimused renditööd kasutava ettevõtte maksunduses?
6. Kahjuks on juhtumeid, kus ettevõtte, kes kasutab renditööjõudu tihti hädas tööjõu volavusega ning inimesed, kes seda teenust teevad, pole huvitatud end seadustega kurssi viimisest, sellest tingituna jääb palju dokumente neile arusaamatuks ning sellest tulenevalt võib jääda rendiettevõtte kaotaja seisu, kui peaks minema vaidluseks. Maksundust puudutab see nii, et kehv dokumenditäitmine võib tuua kaasa kasu asemel hoopis suurema maksukoormuse, kui algselt plaaniti.
7. Millised esinevaid probleeme rendiettevõtjad tihti ette näha ei oska? Vaata eelmist vastest.
8. Milliseid esinevaid probleeme kasutajaettevõtjad näha ei oska? Vaata eelmiseid vastuseid
9. Kirjeldage erinevusi välismaalaste vahendamisel eesti tööturule ning eesti kodanike vahendamisel tööturule.
10. Meil on terve hulk töökohti, kus meie enda inimesed tööd teha ei soovi enam, õendus, põetus, mustem ehitustöö, metaalli töö jne. Välistööjõu integreerimine meie tööjõuturule on meie riigile hädavajalik, kui me ei soovi veelgi kõrgemaid hindu .
11. Tooge välja erinevaid aspekte renditööga seotud maksundusest või finantsarvestusest.
12. Mingeid erilisi erinevusi pole, seadused kehtivad kõikidele ühtemoodi. Maksud on samad.

Lisa 6. Kirjavahetus Eesti Maksu- ja Tolliameti spetsialistiga

Eetel Moistus <moistus.eetel@gmail.com>

Lõputöö info

Merje Roomet <merje.roomet@emta.ee> 19. aprill 2023, kell 07:57

Saaja: Eetel Moistus <moistus.eetel@gmail.com>

Lugupeetud Eetel Moistus

Paraku pole minu tööülesanded sellised, mis võimaldaksid Teie küsimustikule täpselt vastata.

Tegelen ülepiirilise tulumaksuga maksustamisega

Saan kirjeldada vaid osa, mida tean:

Kuna riikides on üldiselt kvoodid välistöõjõu sissetoomisele, siis on renditööjõudu kasutatud selleks, et näiliselt asendada tööjõu sissetoomine teenuse ostmisega.

Sellele lisandub lootus, et kui töötajate tööandja on välisriigist ning töötaja viibib selles riigis piisavalt lühiajaliselt, siis ei teki kasutajariigis töötasu maksukohustust.

Selle vastu on aga riigid kehtestanud seadusi, mis võimaldavad maksustada välistöõjõu töötasu ka juhul, kui renditööjõu kasutaja on selle riigi resident või püsiv tegevuskoht seal riigis.

Ka Eestis on võimalik maksustada välistöõjõu töötasu, kui kasutajaettevõtja on Eestist.

Valearvamused võivad olla maksustamises selles, et loodetakse renditööjõu puhul välisriigi maksudest pääseda.

On ette tulnud ka pikemaid kette, kus töötajaid renditakse mitu korda edasi, ikka eesmärgiga teha segasemaks ja vältida makse.

Sotsiaalmaksu osas on tulnud ette seda, et hangitakse teise riigi vorm A1, või väidetakse, et see on olemas, näiliselt siis sotsiaalkindlustuse maksukohustus täidetakse teises riigis, tegelikult aga makse kunagi ei maksta.

Väiksem mure eelnevast on välislähetuse päevaraha maksuvabastuse ärakasutamine, ehk kuigi töötajad värvatakse juba kohe teadmise saata nad välisriiki tööle, on nad näiliselt "välislähetuses" koduriigist ja saavad maksuvabalt päevaraha.

Gmail - Lõputöö info <https://mail.google.com/mail/u/3/?ik=fd092d671e&view=pt&search=a...>

1 of 2 4/19/2023, 9:33 AM

See maksuvabastus võib olla olenevalt olukorrast ka õigustatud, kuid enamasti mitte.

Kindlasti pole maksuküsimused ainsad, mis renditööjõu puhul muret tekitavad, aga mina ei ole pädev teistest probleemidest rääkima.

Lugupidamisega

Merje Roomet

peaspetsialist

(+372) 676 2124

Maksu ja Tolliamet

www.emta.ee

Lisa 7. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Eetel Moistus

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Arvestuse aspektid renditööjõudu pakkuvas ja kasutavas ettevõttes“, mille juhendaja on Ester Vahtre,

1.1 reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

11.05.2023